

UNE UFICT EN PHASE AVEC LES SALARIÉ·E·S

Le développement de l'Ufict CGT et la place des syndiqué·e·s seront au cœur de notre prochain congrès (voir Options précédent). Cela implique une démarche et des thèmes revendicatifs en phase avec les aspirations des ICTAM et la réalité de leur travail.

La quatrième ½ journée sera donc consacrée à notre construction revendicative des années à venir. Le document d'orientation (qui sera publié dans l'Options du mois prochain) propose que celle-ci soit centrée sur les sujets sur lesquels nos catégories se sentent directement concernées.

Les transformations des entreprises, les méthodes de management et le développement des outils de communications interactifs génèrent des aspirations nouvelles. Ce sont des sources de satisfaction autant que des attentes qui interpellent nos syndicats.

« Est-il possible avec ces nouvelles modalités de passer d'un management prescriptif, fondé sur le contrôle, à un management fondé sur l'autonomie tout en veillant à préserver les collectifs et la dimension coopérative du travail ? ». Cette interrogation, extraite du texte d'orientation, s'inscrit dans une démarche : déployer une activité revendicative offensive, en partant des réalités du travail des ICTAM. Il est intéressant de noter que c'est aussi une orientation du prochain congrès fédéral du mois d'avril.

Aborder ainsi la question de la transformation du travail, en y incluant le management, doit englober dans le même temps la reconnaissance du travail et des qualifications, le temps de travail et le droit d'expression des salariés.

Cette réflexion n'est pas nouvelle pour l'Ufict. Son dernier congrès au Cap d'Agde a largement abordé ces questions. Mais depuis trois ans, les directions d'entreprises ont redoublé d'efforts pour accroître la productivité, tout en s'adaptant, elles aussi, aux aspirations des salariés. Plusieurs leviers sont ainsi activés : évolutions technologiques, généralisation des modes de fonctionnement qui dissocient le travail des lieux et des temps, développement des outils dits « collaboratifs » ...

Cette autonomie, le plus souvent souhaitée, peut aussi cacher une tentative d'individualisation qui isole, contourne les garanties collectives et engendre une perte de sens du travail. Raison de plus pour renforcer l'intervention syndicale. Le slogan : « L'Ufict un espace de confiance pour agir » n'a jamais eu autant de sens.

Femmes-hommes : une égalité toujours à conquérir

Dans les entreprises, c'est une des aspirations les plus citées dans les enquêtes auprès des salariés. Elle est jugée comme un objectif prioritaire sur lequel devraient travailler les syndicats. Pour l'Ufict, cet objectif est indissociable de la place des femmes au sein de nos organisations syndicales.

Sur ces deux aspects beaucoup reste à faire, même s'il y a eu des avancées sur la juste représentation des femmes au sein des instances de directions de nombreuses organisations de la CGT.

Ce sera donc un thème à part entière de l'une des séances du congrès. Les rapports des situations comparées en matière d'égalité professionnelles révèlent combien les inégalités résistent en matière de salaire, de déroulement de carrière ou de confinement dans des postes sous classés. Du pain sur la planche, donc, pour nos syndicats, nos élus et mandatés.

Les formes d'organisations de l'Ufict et de ses syndicats doivent aussi permettre l'égalité dans l'exercice des responsabilités syndicales. Il ne suffit pas de le décider formellement (même si cela n'est pas négligeable...), il faut surtout en créer les conditions concrètes. Cela interroge nos modes de vie syndicale, mais aussi certains comportements qui subsistent et qui ne favorisent pas la participation des femmes. Une réflexion bénéfique non seulement pour les femmes, mais aussi pour toute la CGT qui doit se transformer pour être celle de tous les salarié·e·s. ■

Se transformer pour être la CGT de tous les salarié·e·s